



## Positionspapier

### der ver.di Liste zur LHT HAM BR Wahl 2022

Als einzige, der zur Wahl stehenden Listen, werden wir von ver.di unterstützt.

Die Gewerkschaft ver.di ist die einzige bei Lufthansa Technik Hamburg vertretene Gewerkschaft.

Wesentliche Arbeitsbedingungen sowie Lohn und Arbeitszeit können prinzipiell nur von einer Gewerkschaft ausgehandelt werden. Als solche sind wir den, in den letzten Jahrzehnten gewerkschaftlich erkämpften, Tarifverträgen (z.B.: MTV14<sup>1</sup>, VTV<sup>2</sup>, TVVS<sup>3</sup>) und Arbeitsbedingungen, in besonderem Maße verpflichtet und werden sie einerseits verteidigen und andererseits die Einhaltung durch den Arbeitgeber aufmerksam überwachen.

Wir arbeiten jeweils eng mit der Gewerkschaft einerseits, und den Kolleg\*innen andererseits zusammen. Als einzige Liste verfügen wir mit dem Vertrauensleutekörper über eine feste Vernetzung mit der Belegschaft, sowohl örtlich als auch überörtlich.

Wir, bei ver.di organisierte Arbeitnehmervertreter\*innen, wollen die Interessen aller Mitarbeiter\*innen, tariflich oder außertariflich beschäftigt, vertreten, egal wer welchen Beruf ausübt oder in welcher Vergütungsgruppe er/sie sich befindet.

Wir sind keine Sparten- oder Einzelinteressenvertreter\*innen. Unsere Stärke ist die Gemeinschaft und der Zusammenhalt.

Untergrabung von geltendem Recht oder geschlossenen Tarifverträgen, auch durch Betriebsvereinbarungen, lehnen wir kategorisch ab.

Wir sind Gewerkschafter\*innen und vertreten eine klar gewerkschaftliche Position. Als Arbeitnehmer\*innen vertreten wir deren Interessen.

Die ver.di Fraktion setzt sich für eine kontinuierliche Überwachung der Vergütungsstrukturen sowie der Gehaltsentwicklung für sowohl tarifliche, inklusive 4D, als auch AT-Beschäftigte ein.

Uns ist der Interessensgegensatz mit dem Arbeitgeber bewusst, aus diesem Grund sind wir klar in unserer Rolle und halten die gebotene Distanz zum Arbeitgeber.

Auf den folgenden Seiten konkretisieren wir unsere Standpunkte in wesentlichen Themenfeldern.



## 1. Kontakt zur Belegschaft

Wir als ver.di Fraktion im BR<sup>1</sup> bieten mit einer Sprechstunde im BR-Gebäude einen verlässlichen Anlaufpunkt für die Kolleginnen und Kollegen.

Durch unsere Vertrauensleutestrukturen werden Diskussionen, Ergebnisse und Entscheidungen nicht nur transparent gemacht, sondern auch transparent gelebt.

Die Belegschaft kann die Arbeit des Betriebsrates durch unsere Netzwerke verfolgen und mitdiskutieren.

Durch die Veröffentlichung dieses Positionspapiers möchten wir sicherstellen, dass die Belegschaft jederzeit die Arbeit unserer Fraktion überprüfen und einfordern kann.

## 2. Arbeitszeitpolitik

Wir vertreten die gewerkschaftliche Position, dass die wöchentliche Grundarbeitszeit perspektivisch bei vollem Personalausgleich und unter Beibehaltung der individuellen Vergütung gesenkt werden muss. Wir werden unsere Gewerkschaft ver.di diesbezüglich in ihrer Tarifarbeit unterstützen und beraten.

Mehrarbeit vernichtet Arbeitsplätze und untergräbt erkämpfte Sozialstandards, deshalb ist diese auf das Nötigste zu beschränken, insbesondere an Sonn- und Feiertagen. Diese Position werden wir in der Betriebsratsarbeit genauso vertreten. Weiterhin darf Arbeitszeitsouveränität nicht dazu führen, dass MA<sup>2</sup> über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus tätig sind.

Schichtpläne sind immer auf Zumutbarkeit sowie Zweckmäßigkeit und Sinnhaftigkeit zu prüfen. Hierbei steht für uns das Wohl der Kolleginnen und Kollegen im Mittelpunkt.

## 3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir vertreten die Grundsätze der Gewerkschaft für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit: Nicht der Mensch soll sich der Arbeit anpassen müssen, sondern die Arbeit dem Menschen. Dabei arbeiten wir auch eng mit der SBV<sup>3</sup> zusammen, um die besonderen Bedürfnisse dieser Kolleg\*innen zu berücksichtigen.

Dabei geht es uns einerseits natürlich um die offensichtlichen Punkte wie Brand- und Explosionsschutz, Sicherheit von Arbeitsstätten, Bürogrößen, Werkzeugen und Maschinen, schwere Lasten, giftige Lösungsmittel etc.

Weniger offensichtlich aber dafür anführend in den Listen der arbeitsbedingten Erkrankungen sind heute sogenannte Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychische Beeinträchtigungen und arbeitsbedingte Erschöpfungszustände. Ständige



Arbeitsunterbrechungen, Kinderlärm, Termindruck und überlange Arbeitszeiten sind ernsthafte Beeinträchtigungen und machen auf Dauer krank.

Wir setzen uns gewerkschaftlich für bessere gesetzliche Regelungen und innerbetrieblich für einen besseren Gesundheitsschutz ein.

Dienst ist Dienst und Privat ist Privat. Der private Freiraum muss stringent von Arbeitsdingen getrennt werden. Arbeitsverdichtung durch digitale Entwicklung darf nicht stattfinden. Leistungsdruck durch Arbeitsverdichtung ist nicht nur vor dem Hintergrund der Sicherheit luftfahrtrechtlich problematisch, sondern belastet die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen. Auch die zunehmende Anzahl von Burn-out-Fällen vor allem im administrativen Bereich erfordert entschlossenes Vorgehen.

#### **4. prekäre Beschäftigung**

Wir vertreten neben der Position des Rechtes auf Teilzeit und Elternzeit, vor allem auch ein bedingungsloses Rückkehrrecht, so wie es gesetzlich geregelt ist, aus der Teil- in die Vollzeit.

Sachgrundlose Befristung ist zu verurteilen und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verhindern.

Abgesehen von Pflichtpraktika die z.B. für ein Studium nötig sind, lehnen wir Praktika zur Unterwanderung unserer Gehaltsstrukturen ab.

Leiharbeit darf lediglich dazu dienen Arbeitsspitzen abzudecken und darf keine Dauerarbeitsplätze gefährden oder besetzen. Stellt sich ein dauerhafter Bedarf heraus sind Leiharbeitnehmer\*innen unbefristet in das Stammpersonal zu übernehmen.

Wir setzen uns für gleichberechtigte Bezahlung (Equal Pay) von Leiharbeitnehmer\*innen ab dem ersten Arbeitstag ein.

Der missbräuchliche Einsatz von Werkverträgen ist zu verhindern.

#### **5. Auszubildende und junge Beschäftigte**

Wir unterstützen die ver.di Forderung der Übernahme aller Auszubildenden in eine unbefristete Festeinstellung.

Wir als ver.di Fraktion im Betriebsrat sind stets für die Auszubildenden und jungen Beschäftigten ansprechbar und unterstützen sie in ihren Belangen. Mit der ver.di Jugend und der DGB-Jugend haben wir anerkannte Expert\*innen im Rücken.



Wir fordern vom Arbeitgeber die bestmögliche Unterstützung in sozialen Angelegenheiten wie zum Beispiel der Wohnungssuche und bieten auch als Betriebsratsfraktion unsere Unterstützung an.

Wir unterstützen die JAV<sup>1</sup> mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln in Ihrer Tätigkeit. Die ver.di Fraktion im Betriebsrat setzt sich für eine gute und enge Zusammenarbeit zwischen der JAV und dem BR ein.

Wir sind gegen eine Schlechterstellung von Auslernenden gegenüber langfristig Beschäftigten. Generell sind jegliche Kompensationsgeschäfte zur Bestandssicherung zu Lasten junger Beschäftigter abzulehnen.

Kolleg\*innen mit befristeten Verträgen sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entfristen.

Neben den speziellen Belangen von Auszubildenden erkennen wir auch die Bedürfnisse junger Beschäftigter, die nicht mehr in der Ausbildung sind. Ob bei Themen wie Weiterbildung oder zum Beispiel bei der Familienplanung haben junge Kolleginnen und Kollegen eigene Interessen und Probleme, die trotz alternder Belegschaft nicht hinten runterfallen dürfen.

## **6. Demografischer Wandel**

Unsere Gesellschaft befindet sich im Wandel. Auch bei Lufthansa findet ein Generationswechsel statt. Wir fordern, als Arbeitnehmer\*innenvertretung hier einbezogen zu werden und mitgestalten zu können.

Altersgerechtes Arbeiten muss einen höheren Stellenwert im Gesundheitsmanagement erhalten.

Der Wissenstransfer von erfahrenen zu jüngeren Mitarbeiter\*innen, muss frühzeitig eingeleitet und unterstützt werden, hierfür muss angemessener Raum geschaffen werden.

Vermeintliche Interessensgegensätze zwischen dem jüngeren und älteren Teil der Belegschaft müssen hinterfragt und konstruktiv aufgelöst werden. Es darf keine der beiden Gruppen schlechter gestellt werden.

## **7. Digitalisierung & Automatisierung**

Im Zuge der Digitalisierung entstehen neue Jobs, für viele Erwerbstätige verändern sich Arbeitsinhalte grundlegend, auch werden bisher gefragte Fähigkeiten und Kenntnisse nicht selten obsolet. Daher werden sich die Bedarfe an verschiedenen Berufen und Qualifikationen durch diesen Prozess verändern.



Digitalisierung und Automatisierung können Arbeiten vereinfachen und so zum Beispiel auch dafür sorgen, dass es weniger eintönige oder körperlich stark belastende Arbeiten gibt.

Anstatt nur die Gewinne zu maximieren und Beschäftigten mit Abbauplänen zu drohen, müssen die Beschäftigten an der Steigerung der Produktivität partizipieren.

Das sollte vor Allem in einer Verkürzung der Arbeitszeit ohne Reduzierung der Vergütung münden. Denn anstatt der Konsequenz die gleiche Arbeit durch weniger Menschen zu erledigen wäre es genauso möglich, dass alle Menschen weniger arbeiten müssen.

Neben der reinen Ersparnis an Arbeitszeit führen Digitalisierung und Automatisierung zu einem erheblichen Bedarf an Weiter- und Umqualifizierung. Daher ist es erforderlich, dass die Bemühungen in der Aus- und Weiterbildung verstärkt werden. So können die Beschäftigten geschützt und potentielle Chancen genutzt werden.

Daher werden wir als Arbeitnehmer\*innenvertretung den Prozess der Digitalisierung konstruktiv, aber auch kritisch begleiten.

In Zeiten von elektronischer Arbeitszeiterfassung und Video Konferenzen muss der Datenschutz der Beschäftigten mehr denn je Beachtung finden, um „gläserne Mitarbeiter\*innen“ zu verhindern. Zum Beispiel ist das Prinzip der Datensparsamkeit sowie die Kontrolle der Zugriffsrechte strikt einzuhalten.

## **8. Standortsicherung**

Der Produktionsstandort Hamburg soll mindestens in seiner jetzigen Größe, speziell angesichts Outsourcing und Wachstum der Beteiligungen außerhalb Deutschlands, gesichert werden. Wachstum, Ausbau und Entwicklung des Standortes Hamburg sind zu fördernde, wichtige Ziele. Darüber hinaus sind die Belange der anderen existierenden Standorte zu berücksichtigen und entsprechend zu vertreten. Dies gilt ebenfalls für den Fall eines Teilverkaufes der LHT durch die Konzernmutter DLH.

Investitionen in die Standorte werden wir befürworten. Sie sind im Hinblick auf viele Gebäude und Maschinen mehr als notwendig.

Die Infrastruktur ist zu modernisieren und nachhaltig auf die Erfordernisse der zukünftigen Arbeitswelt auszurichten



## 9. Betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung

Im Rahmen der massiven Umstrukturierungen (z.B. RISE<sup>1</sup>, Freiwilligenprogramm, etc.) und dem anstehenden demografischen Wandel, muss der Arbeitgeber einen deutlich besseren Wissenstransfer als in der Vergangenheit sicherstellen.

Oft werden derzeit Mitarbeiter\*innen „ins kalte Wasser geworfen“ und sie müssen mit zum Beispiel neuen EDV<sup>2</sup> Tools einfach klarkommen. Hier fordern wir vom Arbeitgeber bei der Einführung neuer Technologien (sowohl Hard- als auch Software) rechtzeitig umfassende Schulungen bzw. Einweisungen durchzuführen.

Schulungen müssen in einer angemessenen Umgebung stattfinden. Es ist inakzeptabel, wenn von Kolleg\*innen zum Beispiel verlangt wird, WBTs<sup>3</sup> an PCs in lauten Werkstätten durchzuführen.

Lufthansa verlangt immer mehr Kenntnisse der englischen Sprache, sei es durch eBase Auftritte, Schulungen oder auch in der internen Kommunikation. Hier muss ein breites Schulungsangebot erstellt werden.

WBTs und ODL<sup>4</sup> können eine sinnvolle Ergänzung bei Schulungen darstellen, dürfen aber niemals, nur um Kosten zu sparen, Präsenzlehrgänge ersetzen. Die Auswahl der Schulungsmethode, also ob Klassenraumtraining oder Schulung am Computer, muss sich danach richten, was jeweils am besten für die Wissensvermittlung geeignet ist.

## 10. Antidiskriminierung und Gleichstellung

Wir erleben derzeit einen beispiellosen Aufschwung rechtspopulistischer Positionen und rechter Gewalttaten. Dabei sind fast alle nur denkbaren Diskriminierungsformen vertreten. Angefangen bei Rassismus und Antisemitismus gibt es auch einen deutlichen Aufschwung von Antifeminismus und gewerkschaftsfeindlichen Positionen. Wir als Gewerkschaft stehen für Solidarität, für die Einheit der lohnabhängig Beschäftigten und müssen erkennen, dass Spaltungsversuche stets unser aller Interesse schaden, denn die Grenze verläuft nicht zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten oder verschiedenen Nationalitäten, sondern zwischen Unten und Oben, zwischen uns mit unserer Arbeitskraft und denen, die immer mehr daran verdienen wollen. Im Folgenden möchten wir in verschiedenen Unterpunkten unsere Positionen zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen darstellen. Wie in vielen Kapiteln dieses Positionspapiers ist auch dieses natürlich nicht abschließend zu verstehen.

Rein rechtlich sind Frauen in Deutschland zwar gleichberechtigt, aber in der Realität sieht das oft noch ganz anders aus. Dabei geht es nicht nur darum, Männer und Frauen gleich zu bezahlen, sondern auch um Arbeitsplätze und Arbeitszeiten, die beiden erlaubt, Familie und Beruf zu leben. Die Gewerkschaft kämpft gegen die

1 RISE Revenue recovered–Investor-ready–Satisfied customers–Employees committed (LH Sanierungsprogramm)

2 EDV Elektronische Datenverarbeitung

3 WBT Web Based Training

4 ODL Online Distance Learning



strukturelle Benachteiligung von Frauen und leistet dazu politische Lobbyarbeit gegenüber Politik und Wirtschaft: für die Abschaffung des Ehegattensplittings, für eine gute, flächendeckende Kinderbetreuung und für Maßnahmen, die Männern und Frauen helfen, ihre beruflichen und familiären Aufgaben besser unter einen Hut zu bekommen. Auch die Verteidigung von erkämpften ver.di Tarifverträgen, wie der betrieblichen Altersvorsorge, ist ein weiterer Baustein um z.B. Altersarmut, von der Frauen besonders oft betroffen sind, zu verhindern. Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen gehört für ver.di zu den politischen Kernforderungen.

Auch in Krisenzeiten darf Gleichstellung nicht nur eine leere Phrase des Arbeitgebers sein. So haben wir zum Beispiel während der Coronapandemie gesehen, wie schwer es ist, Kinderbetreuung oder z.B. Homeschooling und die Arbeit unter einen Hut zu bringen, dabei ist selbst Home-Office, für die denen es möglich war, keine wirkliche Entlastung. Auf bezahlte Freistellungsmöglichkeiten in solchen außergewöhnlichen Situationen, wie sie der Betriebsrat gefordert hatte, ist der Arbeitgeber in keiner Weise eingegangen.

Rassismus, Antisemitismus, Islamophobie, etc. stehen, wie in der Einleitung des Kapitels schon beschrieben, den Interessen der Arbeitnehmer\*innen diametral entgegen. Auch mit der ver.di Satzung sind menschenverachtende Ansichten nicht vereinbar und somit ist der Kampf dagegen für uns selbstverständlich.

Antidiskriminierungsarbeit ist auch ganz konkret ein Teil der Betriebsratsarbeit. So steht zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz, dass der BR die Pflicht hat, Benachteiligungen von Beschäftigten wegen ethnischer Herkunft, Nationalität usw. vorzubeugen. Auch gehört die Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb und das Fördern des Verständnisses zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten, sowie die Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb, zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats.

Sexismus, Homophobie und sexuelle Belästigung sind gesellschaftliche Probleme und wie auch bei anderen bereits benannten Diskriminierungsformen wäre es naiv zu glauben, dass es so etwas bei Lufthansa nicht gäbe. Auch hier ist unsere Position klar! Weder „lustige“ Sprüche über die Frau die doch an den Herd gehöre, noch der „spaßig gemeinte“ Klaps auf den Po liegen im Bereich des von uns akzeptierten Handelns. Betroffene Kolleg\*innen haben bei der ver.di Fraktion eine Anlaufstelle, wo diese Probleme ernst genommen und natürlich auch vertraulich behandelt werden.

Abseits vom Betriebsverfassungsgesetz oder zum Beispiel dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist der Kampf gegen Diskriminierung, egal ob aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, einer Behinderung oder zum Beispiel sexueller Identität, für ver.di als Organisation und für die ver.di Fraktion im



Betriebsrat eine Herzensangelegenheit und wir sind für alle Kolleg\*innen ansprechbar und leisten Betroffenen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln Hilfe.

### **Schlusswort:**

Als gewerkschaftliche Fraktion, die auch gesellschaftspolitische Positionen vertritt und sich nicht nur auf einzelne Branchen oder Berufs- oder Einkommensgruppen konzentriert, treten wir für die Bedürfnisse aller Beschäftigten ein. Eine starke ver.di Fraktion im Betriebsrat ist somit gleichbedeutend mit einer starken Vertretung der Interessen aller Kolleg\*innen.